

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai berbagai kekayaan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia yaitu karyawan atau pegawai. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena manusia merupakan pengendali semua sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang ada dengan seoptimal mungkin, yaitu perusahaan harus mampu mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga mampu menciptakan keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para kompetitor.

Karyawan yang dikelola dengan baik dan benar oleh suatu perusahaan tentunya akan memberikan manfaat dan keuntungan sendiri bagi perusahaan, yaitu tercapainya target perusahaan yang direncanakan serta terwujudnya visi dan misi perusahaan dengan baik. Namun sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat mengelola karyawan dengan baik, maka salah satu akibat yang akan terjadi adalah kinerja karyawan yang menjadi kurang maksimal. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan

perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerjatinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang ditetapkan. Menurut Moehirono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui maupun diukur jika individu maupun kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan Mangkunegara (2009: 22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri,

mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbal jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan,2005:54). Tingkat kompensasi absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka akan mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan.

Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga sumber daya manusia terhadap perusahaan, namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para pegawai telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka sewajarnya perusahaan menghargai jerih payah pegawai dengan cara member balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P. Hasibuan (2005:143).

Pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segalan kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya. Seseorang dalam melakukan pekerjaan, berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Selain motivasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena tidak mampu menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Rivai(2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Mangkuprawira (2003), pengembangan karir dibedakan menjadi dua pendekatan yaitu Pendekatan Tradisional dan Pendekatan Baru. Manfaat pengembangan karir ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan dan manfaat tersebut antara lain seperti meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Isnin Junaedi Lubis (2016) yang menganalisis variable kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan meyakini bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fara Mega Patiwi (2014) yang menganalisis variable gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang dimiliki pemerintah Indonesia. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, saat ini sudah memiliki jaringan koneksi dengan jumlah sebanyak 461 kantor cabang yang tersebar di seluruh kota di Indonesia. Salah satunya adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Adisucipto Yogyakarta sebagai organisasi lembaga keuangan saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 233 orang. Karyawan tersebut terbagi kedalam struktur organisasi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing atau sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Adisucipto Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai target kerja cukup tinggi karena merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang selalu melayani nasabah setiap harinya, baik nasabah simpanan maupun nasabah pinjaman. Tentu saja hal tersebut membuat setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras lagi dan lebih disiplin dalam mencapai target perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta. Selain itu, dimaksudkan agar perusahaan perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta dapat memiliki kualitas yang bagus dan dapat menjadi perusahaan yang maju dengan memanfaatkan serta mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)TBK CABANG ADISUCIPTO YOGYAKARTA”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Perumusan Masalah

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta ?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan khususnya melalui kompensasi, motivasi dan pengembangan karir. Supaya kedepannya dapat memberikan masukan sebagai pembekalan dimasa depan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding dan acuan serta dasar untuk melakukan penelitian berikutnya.

1.5 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah obyek penelitian serta kinerja karyawan yang berhubungan dengan kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerjankaryawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Adisucipto Yogyakarta yaitu:

1. Dalam hal Kompensasi, penulis membatasi mengenai berbagai faktor penyebab kompensasi.
2. Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar.